



Psicologia dei gruppi

Dr. Alessandra Galmonte

e-mail: alessandra.galmonte@univr.it

Ricevimento (aprile-maggio-giugno):

Martedì 10.00-11.00

Ufficio della docente

palazzo di Scienze Motorie, Il piano, stanza 202

Testi consigliati

**Speltini, G. e Palmonari, A. (2007).
I gruppi sociali. Bologna: Il Mulino.**

**Speltini, G. (2002). Stare in gruppo.
Bologna: Il Mulino.**

PROGRAMMA

Il corso presenta la definizione di gruppo nell'ottica della psicologia sociale e le principali classificazioni dei gruppi. Si discute il tema dell'appartenenza ai gruppi e delle ricadute sull'identità personale e sociale. Si analizza il processo di socializzazione fra individuo e gruppo, e la comunicazione all'interno dei gruppi.

Principali argomenti trattati:

- Teorie sullo sviluppo dei gruppi e analisi della struttura di un gruppo
- Gerarchia di status e differenziazione dei ruoli
- Regole, norme e produttività di gruppo
- Competizione e cooperazione nei gruppi
- Coesione di gruppo
- Leadership
- Processi di comunicazione nei gruppi

Che cos'è un gruppo?



Dal vocabolario Treccani:

“ ... insieme di persone, animali o di cose... riunite insieme in modo da formare un tutto...”



In psicologia ...

“ ... un gruppo può essere definito come un insieme formato da due o più persone che interagiscono tra loro e che dividono delle mete e delle norme comuni che stanno a capo della loro attività, sviluppando una rete di ruoli e di relazioni affettive ... ”

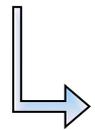
(Harrè, Lamb e Mecacci)

I gruppi nella vita di un individuo

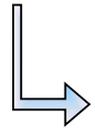
Il gruppo ha un'importanza nella soggettività di ogni persona

La personalità si basa sulle relazioni

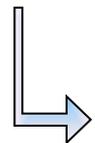
RELAZIONE CON LA MADRE



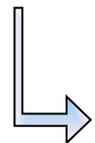
GRUPPO FAMIGLIA



GRUPPO COETANEI



GRUPPO LAVORO



GRUPPO NOSTRA FAMIGLIA COSTRUITA...



Gruppi primari

Sono **gruppi primari** quei gruppi in cui noi siamo strettamente associati agli altri membri, come la famiglia e gli amici.

I gruppi primari in genere prevedono maggior interazione faccia a faccia, maggiore cooperazione e sentimenti più profondi di appartenenza.

Gruppi primari

Secondo il sociologo americano Cooley (1902) i gruppi primari sono caratterizzati da associazione e cooperazione faccia a faccia intima.

Qualunque società è formata da un insieme di gruppi primari.



Gruppi secondari

I gruppi più ampi, meno personali, sono detti **gruppi secondari**.

I gruppi secondari, come ad es. la squadra di pallavolo della scuola, sono generalmente organizzati attorno a una specifica attività o al completamento di un compito.

Gruppi secondari

Il gruppo secondario è limitato allo scopo, all'obiettivo condiviso dai membri del gruppo.



Caratteristiche di un gruppo

Oltre all'insieme particolare delle relazioni affettive che si sviluppano all'interno del gruppo e che ne sono il collante, le caratteristiche di un gruppo sono:

- ampiezza
- interazione prolungata
- percezione del gruppo come una unità a se stante
- obiettivi
- norme interne
- presenza di ruoli

Caratteristiche di un gruppo

Il gruppo afferma la sua esistenza anche con una serie di rituali



DEFINIRE IL TERMINE “GRUPPO”

Termine “gruppo” è d’uso molto comune e il senso dell’utilizzo quotidiano differisce almeno in parte dalle principali definizioni degli studiosi.

Se è vero che ogni **gruppo** è una **aggregazione di persone**, ogni **aggregazione di persone** non è necessariamente un **gruppo** (McGrath, 1984).

TIPOLOGIE DI AGGREGAZIONI SOCIALI

- **Aggregazioni artificiali** (insiemi artificiali, es. gruppi statistici o gruppi di persone che sono studiati perché hanno in comune una o più caratteristiche: genere, età, professione, scolarità, disabilità, ...)
- **Aggregati non organizzati** (insiemi di persone che sono nello stesso luogo o momento senza altro legame, es. pubblico di una partita, passeggeri di un aereo, ...)
- **Unità sociali con modelli di relazione** (insiemi di persone che condividono cultura, valori, abitudini, linguaggio comune, es. tifosi di una stessa squadra, giovani della stessa età con la stessa subcultura, ...)
- **Unità sociali strutturate** (insiemi di persone in interdipendenza e relazione reciproca, es. gruppi di frequentatori di una stessa palestra, famiglia, ...)
- **Unità sociali intenzionalmente progettate** (insiemi di persone con scopi comuni e ruoli differenziati, es. organizzazione sportiva o federazione, partito politico, gruppo di lavoro, ...)
- **Unità sociali meno intenzionalmente progettate** (insiemi di persone con scopi comuni e ruoli meno differenziati, es. organizzazione di volontariato, gruppi di maratoneti amatoriali, ...)

TIPOLOGIE DI AGGREGAZIONI SOCIALI

Queste **aggregazioni sociali** differiscono per:

- 1. base su cui si fondano le relazioni fra i membri:** grado di strutturazione delle relazioni e intenzionalità dello sviluppo degli aggregati sociali;
- 2. grandezza dell'aggregato:** numero di membri coinvolti.

Questi due elementi secondo McGrath (1984) distinguono fra **aggregazioni** e **gruppi sociali**:

- I gruppi sono quelle aggregazioni sociali che implicano reciproca consapevolezza e una potenziale reciproca interazione e che, proprio per queste caratteristiche, sono di dimensioni relativamente piccole e ben strutturati e organizzati.*

DEFINIRE IL TERMINE “GRUPPO”

Non è sempre facile distinguere in modo netto fra **gruppo** e **non gruppo**: sono frequenti ‘**casi intermedi**’ fra aggregati e gruppi, nei quali le interazioni fra i membri sono anche molto diverse (De Grada, 1999).

Gruppi: definizioni

Gruppi non sociali

Nella sua forma più semplice un gruppo può essere definito come *un insieme di persone che stanno nello stesso posto nello stesso momento.*

Secondo questa definizione non è necessario che le persone interagiscano tra loro per essere considerate un gruppo, basta che stiano insieme.

Esempi: persone in coda alla posta, passeggeri in un aereo, persone dentro un cinema.

Anche i gruppi non sociali possono influenzare i comportamenti degli individui, così come la sola presenza di altri.

Gruppi: definizioni

Gruppi sociali

Un gruppo di *due o più persone che interagiscono tra loro e sono interdipendenti, nel senso che i loro bisogni e i loro scopi fanno sì che dipendano uno dall'altro.*

- cooperazione ed interazione
- obiettivi comuni (gli individui condividono obiettivi e scopi comuni e formano un gruppo per svolgere una funzione)
- senso di appartenenza (percepiscono o credono di far parte di un gruppo)
- interdipendenza tra i membri (cioè ogni membro può influenzare ed essere influenzato dagli altri)

Esempi: giunta comunale, partito politico, congregazione religiosa, famiglia, compagni di classe, squadra sportiva.

Gruppi: definizioni

Gruppi puri

Un insieme di persone che vengono etichettate come gruppo.

Non è necessario ad un gruppo sia associata una particolare funzione, basta la mera appartenenza ad una categoria.

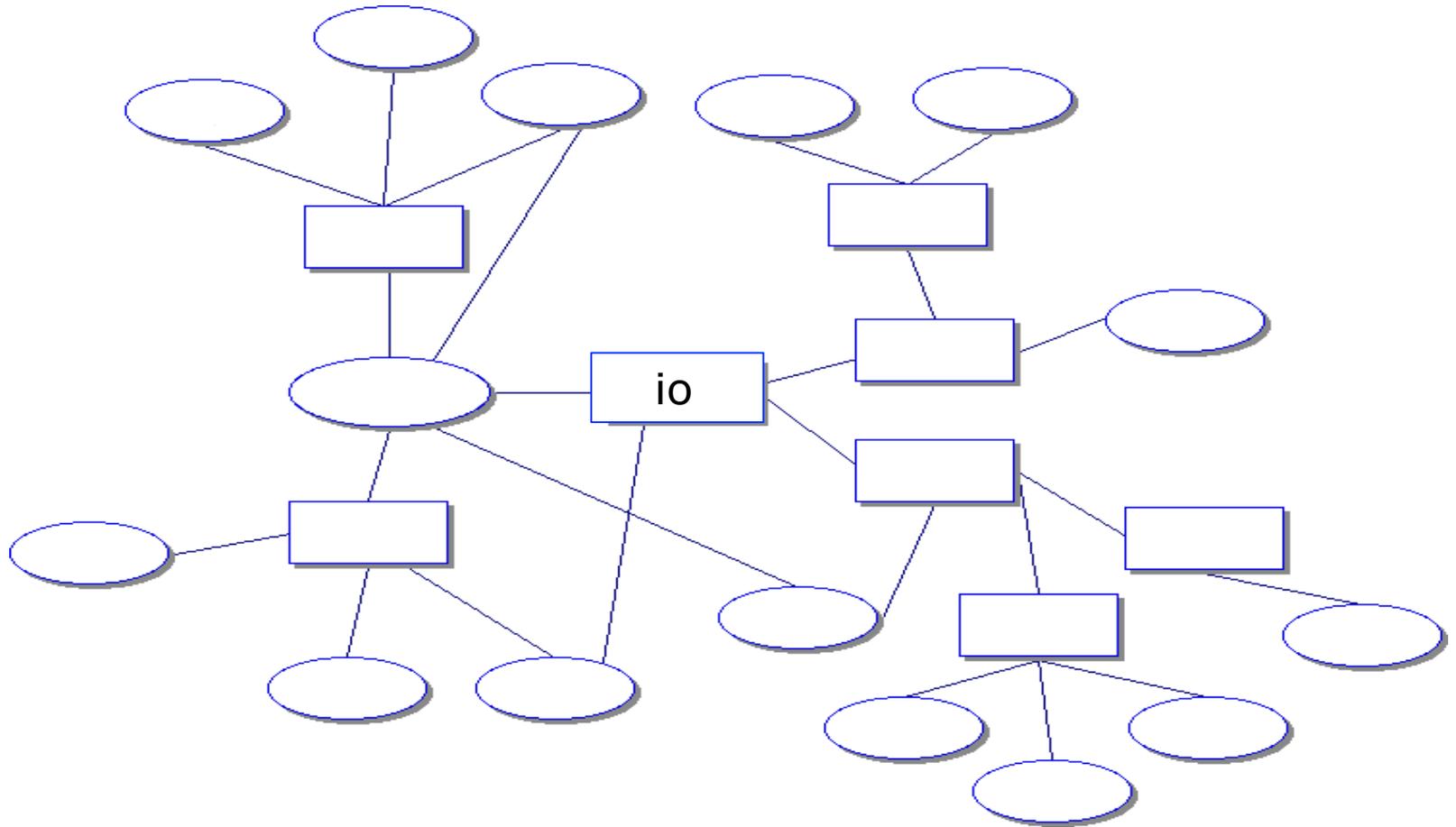
Esempi: Nord vs Sud, Milan vs Inter.

Reti sociali

Una ***rete sociale*** è la rete dei legami diretti e indiretti che connettono un individuo a altre persone che influenzano il suo comportamento.

Noi e la nostra famiglia, i nostri amici, compagni, insegnanti e colleghi di lavoro costituiscono la nostra rete sociale.

Sociogramma



Reti sociali

La ricerca sulle reti sociali ha dimostrato che i legami indiretti possono essere altrettanto importanti di quelli diretti – ciò implica che influisce sul nostro comportamento non solo chi conosciamo, ma anche chi conosce coloro che conosciamo.

Reti sociali

Nel 1967 Stanley Milgram trovò un nuovo sistema per testare empiricamente la "***teoria del mondo piccolo***".

Selezionò casualmente un gruppo di americani del Midwest e chiese loro di mandare un pacchetto a un estraneo che abitava nel Massachusetts, a diverse migliaia di chilometri di distanza. Ognuno di essi conosceva il nome del destinatario, il suo impiego, e la zona in cui risiedeva, ma non l'indirizzo preciso. Fu quindi chiesto a ciascuno dei partecipanti all'esperimento di mandare il proprio pacchetto a una persona da loro conosciuta, che, a loro giudizio, poteva avere il maggior numero di possibilità di conoscere il destinatario finale. Quella persona avrebbe fatto lo stesso, e così via, fino a che il pacchetto non fosse stato personalmente consegnato al destinatario finale.

I promotori dello studio si aspettavano che il completamento della catena avrebbe richiesto perlomeno un centinaio di intermediari, mentre invece per giungere al destinatario, richiesero in media solo tra i cinque e i sette passaggi. Le scoperte di Milgram furono quindi pubblicate in *Psychology Today* e da esse nacque l'espressione **sei gradi di separazione**.

Reti sociali

Il **numero di Dunbar** è un limite cognitivo teorico che concerne il numero di persone con cui un individuo è in grado di mantenere relazioni sociali stabili, ossia relazioni nelle quali un individuo conosce l'identità di ciascuna persona e come queste persone si relazionano con ognuna delle altre.

I sostenitori di questa teoria asseriscono che un numero di persone superiore al numero di Dunbar necessita di regole e leggi più restrittive per mantenere il gruppo stabile e coeso.

Del numero di Dunbar non è stato proposto un valore preciso, ma un'approssimazione comune è 150.

Il numero di Dunbar è stato introdotto dall'antropologo britannico Robin Dunbar, che teorizzò che questo limite sia imposto dalla capacità di elaborazione neocorticale.

- **Legame stretto** (amici stretti e parenti): **11-12** persone in media (i nomi delle persone la cui morte sarebbe un grosso trauma)
- **Legame intermedio**: persone con cui non saremmo imbarazzati ad unirvi per bere qualcosa insieme senza essere stati invitati a farlo, se capita per caso al bar. **150** sembra essere il numero massimo di persone con cui possiamo intrattenere un rapporto autenticamente sociale.
- **Legame debole**: i conoscenti, persone che conosciamo ma a cui non ci sentiamo particolarmente vicini, che sembrano essere mediamente tra i **500 e i 1500**.

Attraverso la costruzione e l'utilizzo di un modello matematico-statistico, una ricerca di Gonçalves, Perra e Vespignani (2011) sottolinea come il "punto di saturazione" del numero di contatti con cui scambiamo tweet regolari si situa tra i 100 e i 200, esattamente in linea con le ipotesi di Dunbar.

Dunque i social network (in questo caso Twitter) possono anche aver cambiato il modo di comunicare e interagire, ma non hanno potenziato le nostre capacità cognitivo-sociali.



Anomia



I gruppi sociali definiscono i valori, le norme e le regole che guidano la vita delle persone.

Emile Durkheim e Robert Putnam, sociologi, pensano che il mondo moderno possa portare le persone a essere sempre più sconnesse dai loro gruppi, portando a sentimenti di **anomia**, il termine deriva dal greco e significa letteralmente "assenza o mancanza di norme".

L'effetto dell'assenza di norme, sia a livello personale che della società, è l'introduzione dell'alienazione, dell'isolamento e della desocializzazione, in quanto le norme diventano meno leganti per gli individui, che tendono a perdere il senso del giusto e del sbagliato.

Le nuove tecnologie come internet (facebook, twitter, email, sms) in realtà portano al paradosso per cui siamo più connessi ma anche più isolati rispetto al passato.

Dinamiche di gruppo

Ci comportiamo diversamente se un'altra persona è presente? O se sono presenti molte persone? Dipende da chi sono le persone presenti?

Le dinamiche di gruppo indicano le modalità di interazione tra gruppi e persone e includono eventi come la formazione e lo scioglimento dei gruppi e i modi in cui influenzano i propri membri. *Siamo tutti influenzati dagli altri.*

Una **diade**, il gruppo sociale più piccolo possibile, consiste di solo 2 membri ed è fondamentalmente instabile a causa della sua piccola dimensione (se una persona lascia il gruppo questo cessa di esistere).

Una **triade**, un gruppo sociale composto da 3 persone, è più stabile perché il terzo membro implica che i conflitti tra due membri possono essere mediati dal terzo.

Come crescono, i gruppi diventano più stabili, anche se al costo della riduzione dell'intimità.

Dinamiche di gruppo

Ogni linea rappresenta una relazione.

Notare come più sono le persone del gruppo più sono le relazioni.

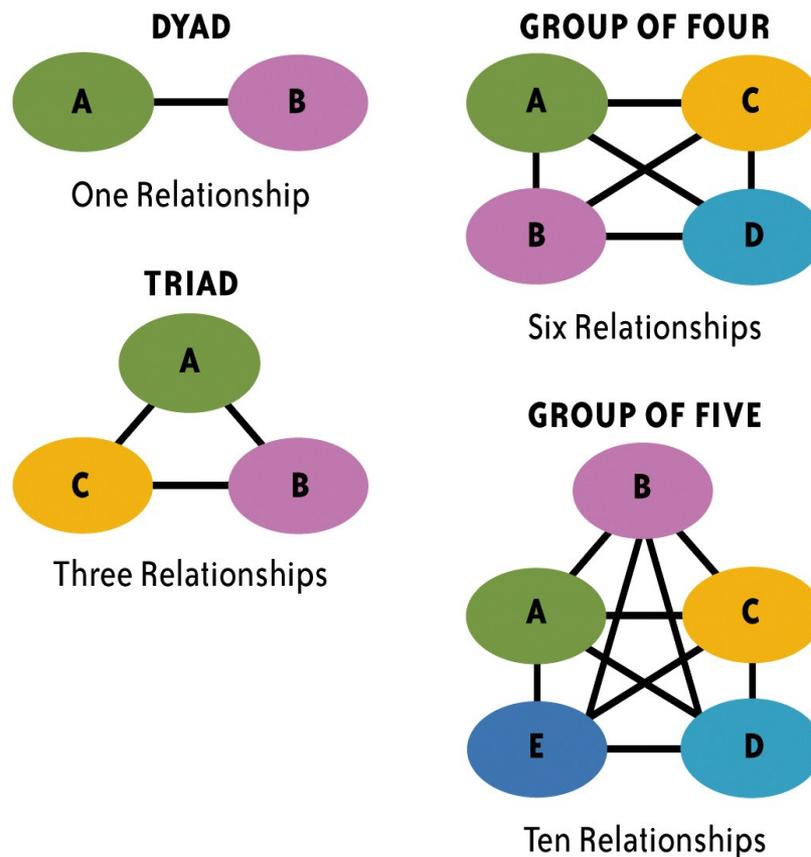


Figure 6.1

Dinamiche di gruppo

Un ***in-group*** è un gruppo in cui una persona si identifica e verso il quale prova un sentimento di lealtà.

Un ***out-group*** è qualsiasi gruppo verso il quale una persona sente opposizione, rivalità o ostilità.

Gran parte di noi è collegata a un certo numero di in-groups e out-groups sulla base del nostro background etnico, religioso, familiare, professionale, educativo, etc.

A cosa servono i gruppi?

La gente si aggrega in gruppi sociali

Per soddisfare molti bisogni umani fondamentali e basilari:

- la tendenza a formare gruppi sociali prende il nome di bisogno di *appartenenza* o bisogno di *affiliazione* (vedi piramide di Maslow)
- è un bisogno innato e comune a tutti gli individui di ogni società (un neonato ha bisogno dei genitori per sopravvivere; con il crescere, la presenza ed il ruolo degli altri nella nostra vita cambia, ma continuiamo a formare gruppi)
- da un punto di vista evuzionistico, è un bisogno primitivo, in quanto stabilire legami con altre persone ha da sempre rappresentato un enorme vantaggio per la sopravvivenza (una caccia più efficace, una maggiore quantità di cibo disponibile, la possibilità di difendersi meglio, etc.)

Per questo la gente è molto motivata a stabilire relazioni con gli altri e a non volere la rottura di queste relazioni.

L'appartenenza a gruppi sociali (Voci, 2003)

Il bisogno di appartenere è una spinta istintiva a formare e mantenere relazioni interpersonali durature, positive e significative; è il bisogno di contatto sociale regolare con le persone a cui siamo legati.

-Spiegazioni evoluzionistiche (Bowlby, 1969, 1988; Caporaël, 1997)

-Teoria dell'identità sociale

-Teorie motivazionali dell'appartenenza: bisogno di autostima, bisogno di sicurezza (riduzione dell'incertezza soggettiva), equilibrio tra bisogno di assimilazione e di differenziazione (distintività ottimale)

Breve approfondimento sulla motivazione

Motivazione: il processo che porta all'inizio e al mantenimento di un comportamento diretto a uno scopo



Motivazione

Spesso nella vita ci chiediamo perché una persona si comporta in un determinato modo o perché ha fatto quella determinata azione o scelta.

Il comportamento umano, al pari di quello di ogni essere vivente è motivato (cioè spiegato) da una serie di cause ed è orientato ad una serie di scopi, nonché alla soddisfazione di una serie di bisogni mediante singole azioni o una serie di attività fra loro correlate.

La motivazione può essere quindi vista come una sintesi di cause, scopi e bisogni.

Spesso nella vita di tutti i giorni siamo interessati a motivare le persone a fare ciò che altrimenti, da sole, non farebbero, o a non fare ciò che vorrebbero fare. Siamo nella prospettiva di influenzare attivamente e di orientare le sue risorse in una direzione piuttosto che in un'altra.

La **motivazione** può essere definita come un processo di attivazione dell'organismo finalizzato alla realizzazione di un determinato scopo in relazione alle condizioni ambientali. Da tale processo dipende l'avvio, l'intensità e la cessazione di una condotta da parte del soggetto.

Motivazione

La **motivazione** è lo stato interiore che rende conto del perché un soggetto (o gruppo) intraprenda o meno un'azione finalizzata al raggiungimento di un determinato scopo o obiettivo.

I meccanismi di **motivazione primaria** sono fondamentalmente di tipo fisiologico, ad esempio fame, sete, etc., mentre i meccanismi di **motivazione secondaria** sono di tipo psicologico-cognitivo, ad esempio le ideologie, i valori etici e religiosi, i modelli sociali, etc.

È molto raro che una certa condotta sia il risultato diretto ed esclusivo di una sola spinta motivazionale; in genere, si tratta di una concatenazione di motivazioni.

I moventi di una condotta non vanno comunque considerati cause in senso stretto, perché sia il movente iniziale sia l'effetto dell'azione entrano nella determinazione motivazionale di un comportamento.

Studiare la motivazione significa quindi capire perché un determinato individuo (o gruppo) persegue una meta o risultato.

Motivazione

La Motivazione ha a che fare con il “*perché*” del comportamento



Noi tutti abbiamo motivi che guidano il nostro comportamento

Il comportamento è finalizzato al raggiungimento dei nostri obiettivi

La motivazione spiega il comportamento

La motivazione (bisogni, motivi) può spiegare cosa spinge una persona (o gruppo) a fare certe cose e rifiutarsi di farne altre, per esempio:

- Scalare una montagna
- Impegnarsi nello studio
- Lavorare più di quanto sia strettamente necessario
- Comprare l'ultimo modello di un cellulare

Chi studia la motivazione cerca di comprendere il perché delle proprie azioni e di quelle altrui.

Definizione

Motivazione è un termine generale per indicare tutti quei *processi implicati nell'iniziare, perseguire, e mantenere qualunque attività fisica o psicologica*

È difficile studiare la motivazione empiricamente perché:

- esistono problemi di definizione
- lo stesso comportamento può riflettere motivi diversi
- la stessa motivazione può portare a comportamenti diversi
- basta chiedere?
- una persona non è necessariamente consapevole del perché delle sue azioni (v. Freud ed i motivi inconsci).

La Distinzione tra Bisogni Primari e Secondari

*Bisogni/Motivi
Primari*



*Bisogni/Motivi
Secondari*

Più biologici

Più legati all'apprendimento

(Riscontro organico)

(Nessun riscontro organico)

- .Fame
- .Sete
- .Salute
-

- .Essere felici
- .Essere ricchi
- .Fare un lavoro importante
-

Motivazioni cognitive o secondarie

MASLOW (1970) ha proposto un modello di crescita motivazionale. È **globale** e **dinamico**, perché le fasi superiori comprendono sempre anche quelle inferiori, e perché l'equilibrio tra le forze associate alle diverse fasi muta continuamente. Esisterebbero nel corso della vita 6 fasi successive, dalla più elementare alla più complessa, e si passa alla seguente solo dopo che è stata solidamente soddisfatta l'antecedente:

1. **Bisogni fisiologici**: è la prima motivazione a presentarsi dalla nascita e mira alla soddisfazione di volta in volta del bisogno attuale (es. alimentazione, riposo, ...).
2. **Bisogni di sicurezza**: si manifestano solo dopo che sono stati appagati i precedenti. Corrisponde ad una ricerca di contatto, anche solo visivo, e di protezione (es. tranquillità, libertà dalla paura, ...).
3. **Bisogni associativi**: desiderio di dare e ricevere amore, di appartenenza.
4. **Bisogno di stima**: esigenza di avere riconoscimento di ciò che si fa e dei risultati raggiunti.
5. **Bisogno di autorealizzazione**: è la fase più elevata dello sviluppo e della comprensione di sé.
6. **Bisogno di trascendenza**: di superare i propri limiti e di entrare a far parte di un mondo superiore, di essere partecipe del divino.

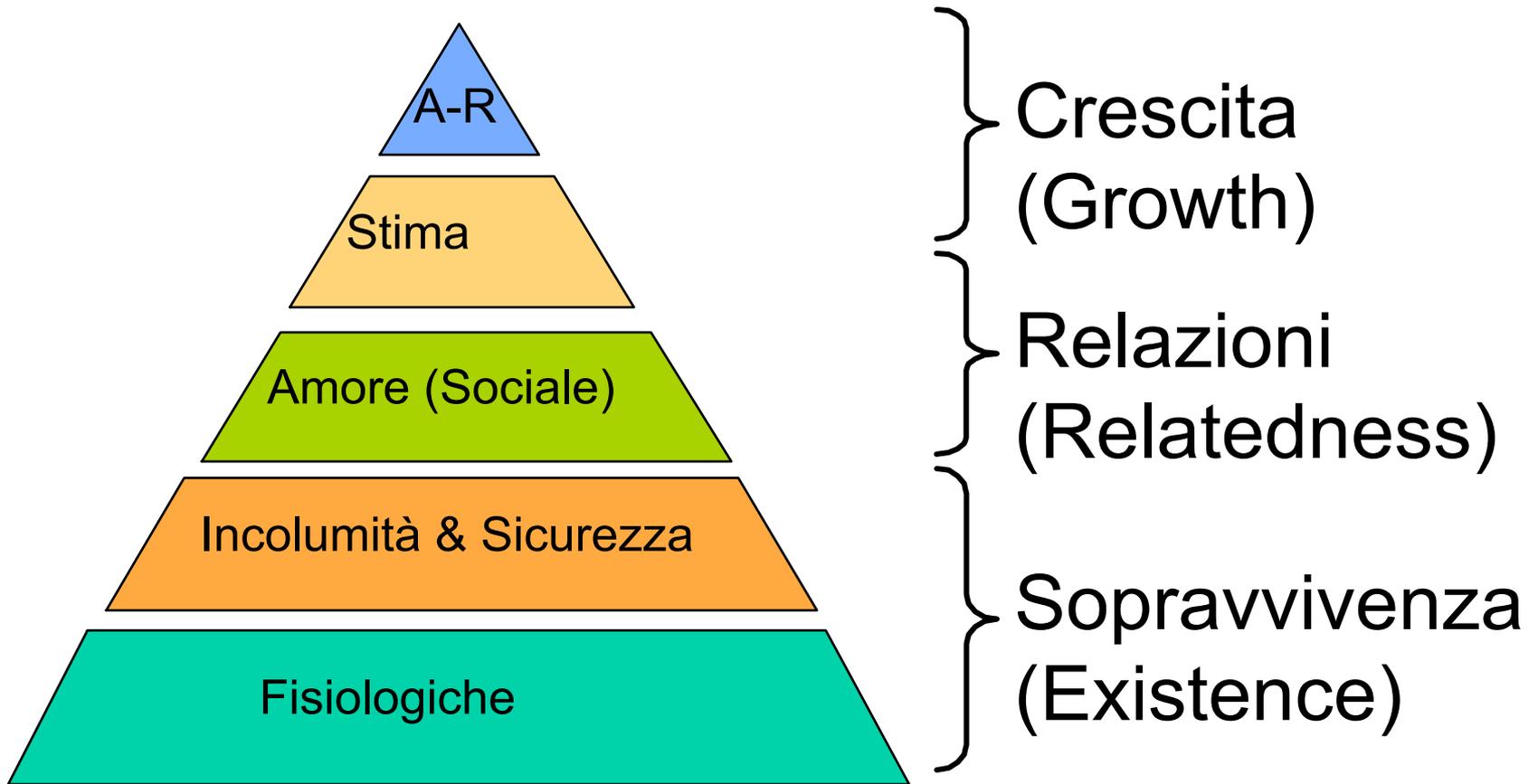


Maslow: la “gerarchia” dei Bisogni

- **Ordine:** Alcuni bisogni vengono prima di altri (mangiare è più importante che realizzarsi nella danza)
- **Aspetti evolucionistici:** Alcuni bisogni sono più primitivi (meno evoluti) di altri (bisogno di appartenenza vs. bisogno di autorealizzazione)
- **Carenza vs. Crescita:** La soddisfazione di certi bisogni risolve una crisi (es., bere), mentre la soddisfazione di altri bisogni suggerisce una maturazione (es., autorealizzarsi)



Teoria ERG di Alderfer



Motivazioni cognitive o secondarie

Si differenziano da quelle fisiologiche primarie sia perché non essenziali alla sopravvivenza, sia perché presenti solo negli animali filogeneticamente più evoluti, e, nell'uomo, compaiono tardivamente nel corso dello sviluppo.

Una di queste è la **motivazione al successo**, in cui la spinta a compiere una determinata azione è legata al raggiungimento di un risultato qualificabile come successo. Ciò che è motivante non è il risultato in sé ma il fatto di attribuirlo al nostro impegno e merito e non alla fortuna o al caso.

Secondo le **teorie dell'attribuzione** il livello di motivazione dipende dalle cause alle quali la persona ritiene di attribuire il risultato; cioè il livello è **alto** se il successo può essere attribuito alle proprie caratteristiche *interne*, è **basso** se è spiegabile sulla base di fattori *esterni*.

La motivazione al successo (Atkinson, 1964)

Le persone sono generalmente motivate ad impegnarsi quando hanno la percezione di poter riuscire e di trarne il massimo dei vantaggi.

Atkinson distingue tra **motivo** [inclinazione personale] e **motivazione** [motivo x aspettativa di riuscita (probabilità soggettiva) x valore della riuscita (incentivo)].

I dati empirici però falsificano questa ipotesi, perché le persone spontaneamente motivate al successo evitano compiti esageratamente difficili, non si interessano a compiti troppo facili e danno le migliori prestazioni in compiti moderatamente difficili, mentre le persone poco motivate a riuscire a volte insistono in compiti impossibili e in genere evitano compiti moderatamente difficili.

Pertanto la tendenza al successo riflette non solo la motivazione alla riuscita ma anche il *desiderio di non fallire*.

Chi è portato a riuscire sceglie rischi moderati, non è attratto da compiti facili e realisticamente evita quelli impossibili, al contrario chi ha paura di fallire sceglie o compiti facili dove tutti riescono o compiti impossibili dove tutti falliscono.

La motivazione al successo (Atkinson, 1964)

Dunque la forza (**T_s**) che sorregge la motivazione a perseguire il successo è data dalla seguente funzione, che riunisce le due tendenze, quella alla riuscita e quella a evitare il fallimento:

$$\mathbf{T_s = (M_s \times P_s \times I_s) - (M_{ef} \times P_f \times I_f)}$$

T_s è la forza della tendenza alla riuscita

M_s è la forza del motivo a riuscire (inclinazione personale)

P_s è la probabilità/aspettativa (soggettiva) di riuscire

I_s è l'incentivo rappresentato dal riuscire (valore attribuito alla riuscita)

M_{ef} è la forza del motivo ad evitare il fallimento

P_f è la probabilità (soggettiva) del fallimento

I_f è l'incentivo (negativo) rappresentato dal fallimento

Successo, affiliazione, potere (McClelland, 1985)

Secondo McClelland 3 motivi fondamentali che improntano il rapporto dell'individuo (e dei gruppi) con la realtà e che rendono conto, in funzione della diversa importanza e delle loro diverse combinazioni, delle decisioni, degli obiettivi, dei comportamenti e degli affetti che a essi si associano:

Motivo al successo (*achievement*)

Motivo all'affiliazione (*affiliation*)

Motivo al potere (*power*)

Successo, affiliazione, potere (McClelland, 1985)

Ciascuno dei 3 motivi si declina tra due opposte polarità: desiderio e paura.

Motivo al successo (*achievement*): desiderio di eccellenza – paura di fallire.

È un motivo che riguarda il bisogno individuale di eccellenza, competizione, obiettivi sfidanti, persistenza e superamento delle difficoltà

Motivo all'affiliazione (*affiliation*): desiderio di protezione – paura del rifiuto.

È un motivo che riguarda il bisogno individuale di stabilire e mantenere relazione strette, profonde, intime con le altre persone.

Motivo al potere (*power*): desiderio di dominio - paura della dipendenza.

È un motivo che riguarda il bisogno individuale di avere influenza sugli altri, di cambiare le persone o gli eventi, di fare una differenza nella vita.

Motivazioni cognitive o secondarie

Un'altra importante motivazione secondaria (e che spinge a unirsi in gruppi) è la **motivazione affiliativa o di attaccamento**, che corrisponde al senso di piacere legato al contatto con un altro individuo e al dispiacere di esserne privato, e vale anche per gli animali.

Secondo FREUD sviluppiamo attaccamento perché da piccoli abbiamo necessità delle cure dei genitori per soddisfare le nostre necessità biologiche, e in seguito questo comportamento si interiorizzerebbe.

Secondo il comportamentismo, sarebbe qualcosa che si apprende per associazione, per condizionamento.

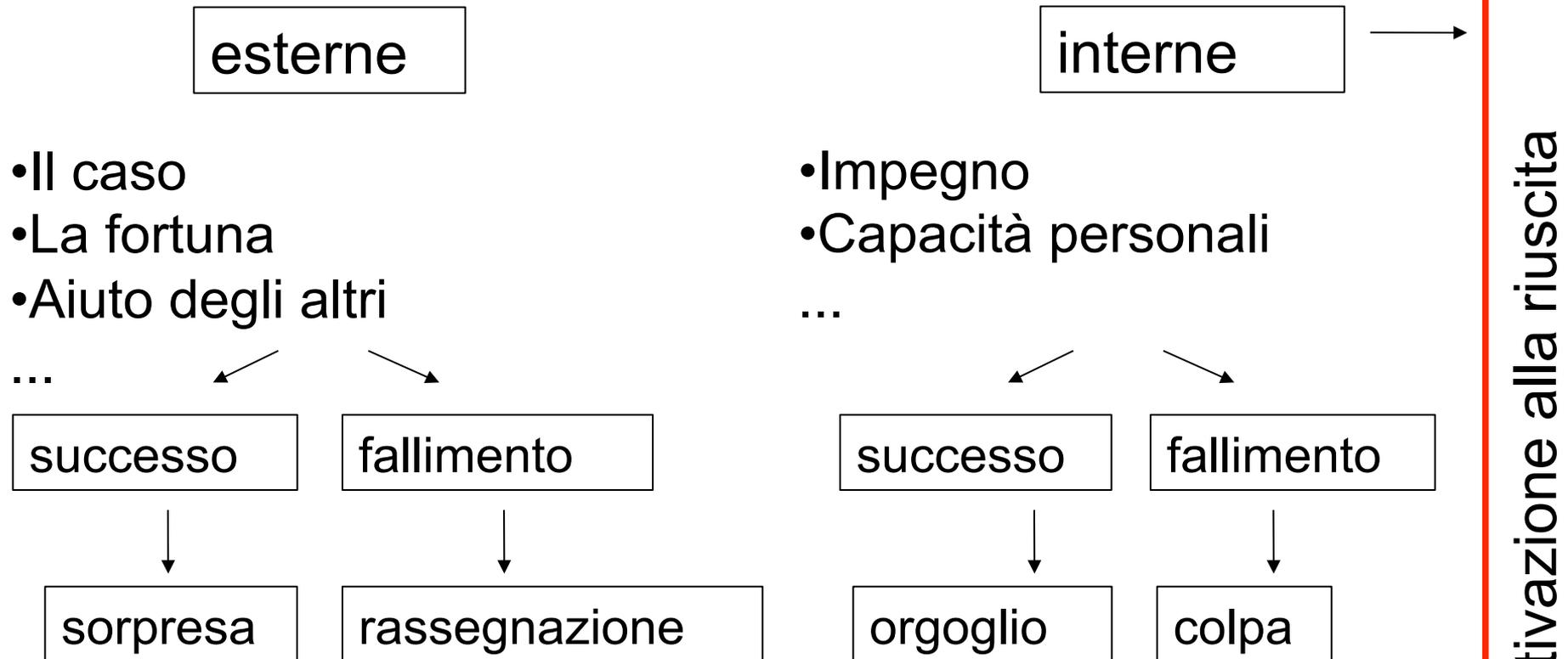
Tale spiegazione non rende conto dell'attaccamento che permane nell'età adulta, e anche nelle fasi infantili di bisogno fisiologico, le cure materne comprendono anche la protezione, le carezze, il contatto fisico, etc.

HARLOW ha dimostrato che piccoli di scimmia preferiscono passare il tempo con una madre artificiale solo ricoperta di pelliccia che stare su una metallica che è però dotata di biberon.



Le attribuzioni di causalità (Werner, 1992)

Le persone (e i gruppi) possono pensare che raggiungere il successo dipenda da cause:



Influenzano la formazione dei propositi e l'erogazione degli sforzi

Alta motivazione alla riuscita

Teorie dell'attribuzione

Secondo le teorie dell'attribuzione le persone attribuiscono la ragione del proprio successo o fallimento a 4 principali cause:

-**abilità**: se esiste una storia passata di successi/insuccessi in compiti simili la persona riterrà che è dovuto alle sue capacità

-**impegno/sforzo**: se la persona si è impegnata tanto da sentirsi più o meno stanca, riterrà che è dovuto alla quantità di impegno profuso

-**difficoltà del compito**: se la maggior parte delle persone riesce o meno a fare il compito, riterrà che è dovuto alla sua facilità o difficoltà

-**fortuna**: se la persona si accorge che abilità e impegno non influenzano il risultato, riterrà che è determinato dal caso

Le implicazioni sociali e pedagogiche sono enormi, le conseguenze che hanno i giudizi e gli stili educativi ricevuti sull'*autostima*, che a sua volta determina il livello di motivazione, sono tali da condizionare obiettivi e percorsi di vita degli individui.

Ad esempio, si è visto che un tossico o alcol-dipendente ha più chances di smettere quanta più fiducia ripone nelle proprie capacità di riuscirci. Per questo sono particolarmente utili gli incontri di gruppo con persone che hanno superato quel problema: se qualcun altro ce l'ha fatta, posso farcela anch'io.

Motivazioni cognitive o secondarie

Le motivazioni si possono classificare in **intrinseche** ed **estrinseche**.

- La **motivazione intrinseca** è il desiderio di agire in una certa maniera per se stessi e per essere efficaci ed efficienti. Si cerca quindi di agire per il divertimento, l'interesse, la curiosità, l'auto-espressione, la sfida con se stessi.

- La **motivazione estrinseca** è guidata dalla ricerca di premi e riconoscimenti dall'esterno o dall'evitamento della punizione.

La motivazione **intrinseca** stimola il desiderio di successo, mentre quella **estrinseca** porta alla riduzione del piacere nello svolgimento dell'attività e, quindi, a prestazioni peggiori, se non all'abbandono dell'attività stessa.

NOTA: Un **leader** efficace deve essere in grado di stimolare adeguatamente la motivazione **intrinseca**, sapendo, a seconda del compito da svolgere, orientarsi al compito o al gruppo. Un **leader orientato al compito** determina gli standard, organizza il lavoro, focalizza l'attenzione sugli scopi; tipicamente il suo stile è direttivo, ma è motivante quando sa stabilire correttamente degli obiettivi stimolanti seppur raggiungibili. Un **leader orientato al gruppo** media i conflitti e costruisce lo spirito di gruppo; il suo stile è più democratico e favorisce la partecipazione attiva dei membri alle decisioni, il che è altamente motivante.

Intrinseca vs estrinseca (Deci, 1975)

motivazione intrinseca

- Motivazioni interne
- Funzione privata
- Auto-stima

motivazione estrinseca

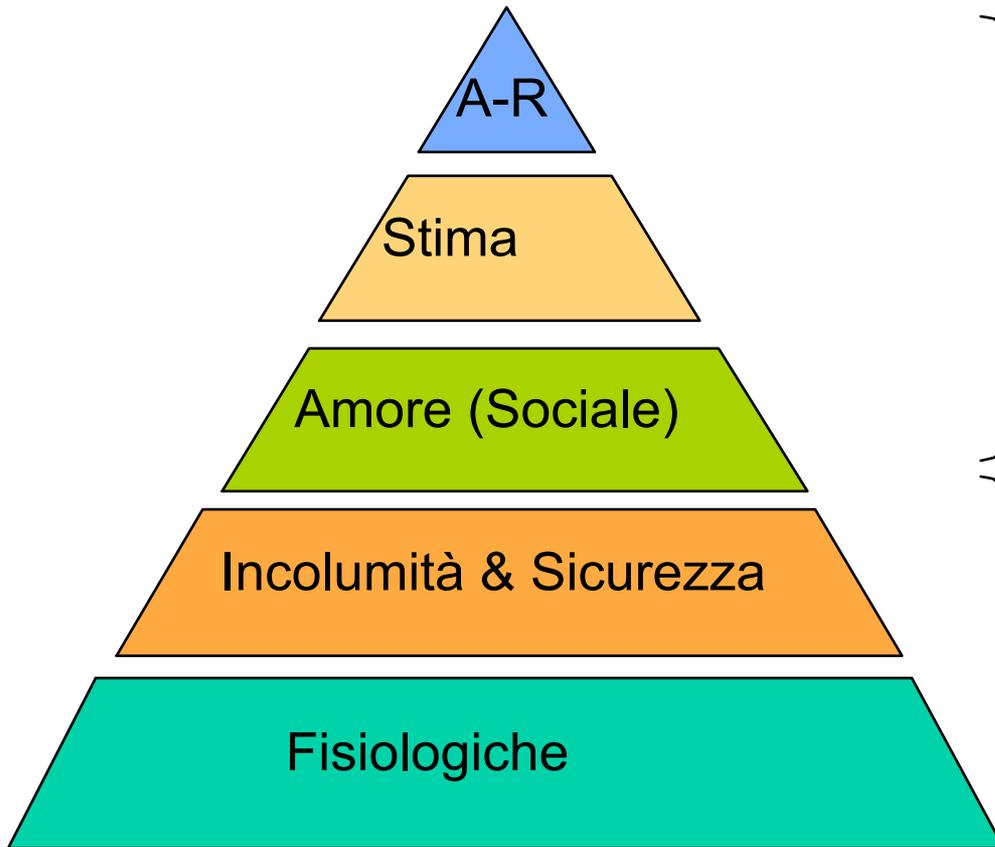
- La condotta è finalizzata ad ottenere qualcosa
- È importante il rinforzo esterno

Possono operare contemporaneamente.

In un individuo esiste un orientamento motivazionale dominante che rimane stabile tutta la vita.

Una stessa attività può essere caratterizzata dai due tipi di motivazione in momenti diversi, per esempio, l'inizio (MI - interesse) e la fine (ME - scadenze). Ma anche vv (inizio - obbligo ME, fine - passione MI).

Teorie motivazionali X & Y



Teoria Y – un insieme di assunzioni su come gestire gli individui motivati da bisogni di ordine superiore

Teoria X - un insieme di assunzioni su come gestire gli individui motivati da bisogni di ordine inferiore

Le assunzioni di McGregor (1957) sulle persone basate sulla teoria X

- intrinsecamente indolenti
- mancanti di ambizione, fuggono le responsabilità, preferiscono essere guidati
- auto-centrati e indifferenti ai bisogni dell'organizzazione
- intrinsecamente resistenti al cambiamento
- creduloni, non brillanti, facili da raggirare

Le assunzioni di McGregor (1957) sulle persone basate sulla teoria Y

- sono motivati a sviluppare il loro potenziale, sono capaci di assumersi responsabilità, pronti a dirigere il loro comportamento verso le necessità dell'organizzazione
- sono capaci di gestire i compiti, e di preparare le condizioni e usare metodi operativi per raggiungere i loro scopi personali tramite quelli dell'organizzazione

La teoria dei due fattori di Herzberg (1982)

Fattore igienico – le condizioni di lavoro sono relate alla insoddisfazione provocata da disagio e malcontento o preoccupazioni

La sua soluzione evita di sentirsi insoddisfatti e riduce le lamentele

Fattore motivazionale - le condizioni di lavoro sono relate alla soddisfazione del bisogno di crescita psicologica

La sua soluzione porta a un arricchimento nel lavoro e a prestazioni e sforzi superiori

La teoria dei due fattori di Herzberg (1982)

	Alta M	Bassa M
Alta I	alta motivazione poche lamentele	poca motivazione poche lamentele
Bassa I	alta motivazione molte lamentele	poca motivazione molte lamentele

(Motivazione = M, Igiene = I)

La teoria dei due fattori di Herzberg (1982)

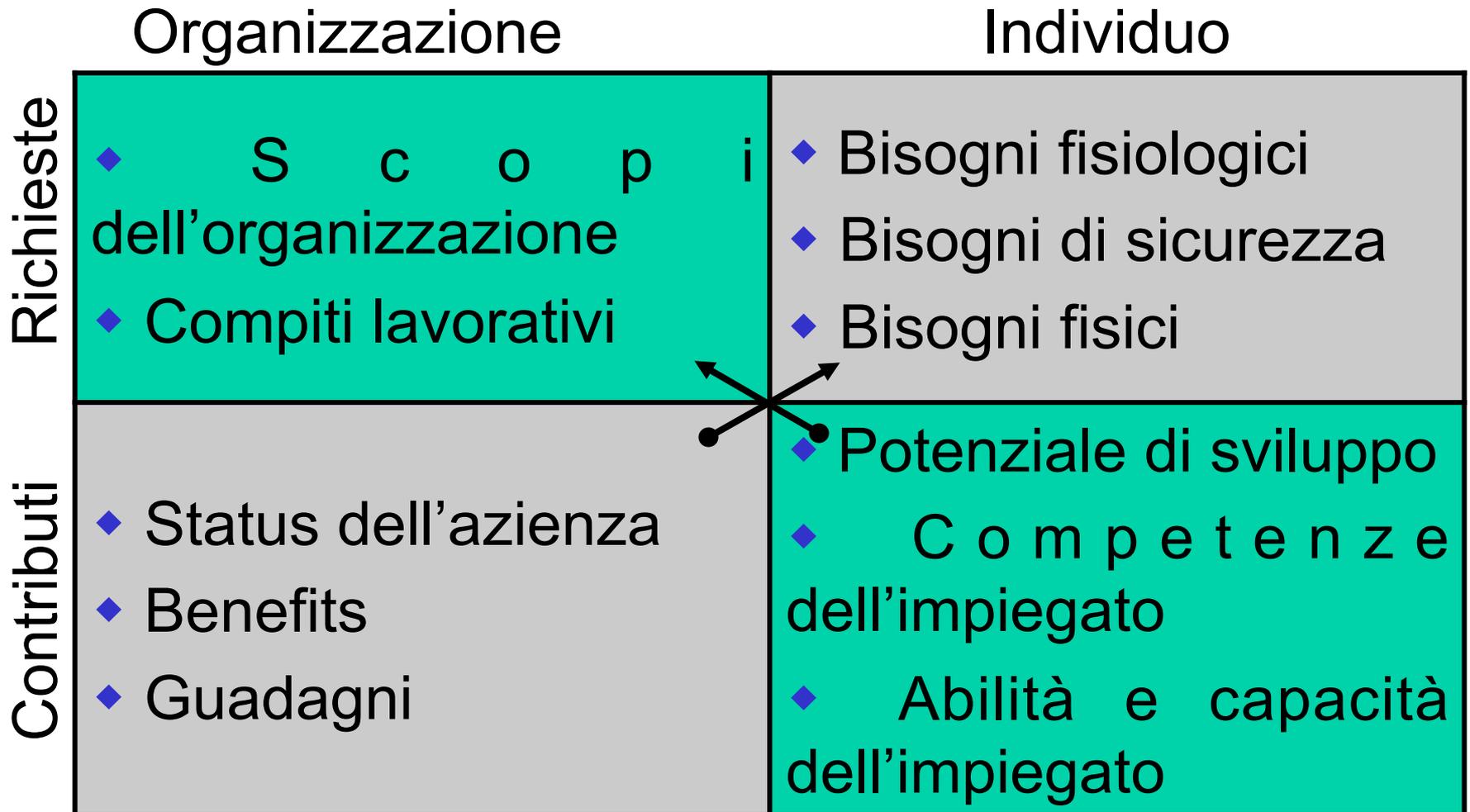
- Politiche e amministrazione dell'azienda
- Supervisione
- Relazioni interpersonali
- Condizioni di lavoro
- Stipendio
- Status
- Sicurezza

I fattori igienici evitano
la insoddisfazione
nel lavoro

I fattori motivazionali
aumentano la
soddisfazione nel lavoro

- Successo
- Riconoscimento del successo
- Lavoro in sé
- Responsabilità
- Avanzamento
- Crescita
- Stipendio?

Relazione di scambio Individuo - organizzazione



Teoria dell'iniquità di Adams

Iniquità – situazione in cui una persona percepisce se stessa come ricevere meno di quanto da, o dare meno di quanto riceveva

Teoria motivazionale dello scambio sociale

	Persona comparata agli altri
Equità	$\frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}} = \frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}}$
Iniquità Negativa	$\frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}} < \frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}}$
Iniquità Positiva	$\frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}} > \frac{\text{Uscite}}{\text{Entrate}}$

La demotivazione

La demotivazione risalta nella sindrome del **burn-out**.

Con **burn-out** si intende, letteralmente, che l'individuo è "bruciato", "esaurito".

Si presenta in individui facenti parte di un gruppo e che, precedentemente entusiasti di quanto facevano, manifestano successivamente facile faticabilità, apatia, abulia, depressione, e porta all'abbandono in risposta a stress o insoddisfazione, con abbassamento della spinta motivazionale, di interesse, di piacere, di senso di responsabilità.

È un **esaurimento emotivo**, con la sensazione di svuotamento di energia fisica e mentale, e il vissuto di non avere più nulla da offrire, accompagnato da **depersonalizzazione**, con atteggiamenti di opposività fino alla negatività, se non addirittura all'ostilità, e **ridotta realizzazione**, con crollo dell'autostima e della voglia di arrivare e senso di inadeguatezza.

La demotivazione

Spesso è conseguente a situazioni di stress causate da ambiguità di ruolo, ridotto potere decisionale, inadeguato riconoscimento delle capacità o quantomeno delle potenzialità e dell'impegno profuso, carenza di spinte coesive nel gruppo.

Si perderebbe quindi progressivamente di idealismo, energia e scopi motivazionali, conseguente anche a pressioni socio-economiche, al non dover deludere le aspettative di dirigenti, genitori, etc., al dover sempre confrontarsi sul piano dei risultati.

Per evitare il burn-out bisogna tenere sempre presenti le necessità di soddisfazione e di gratificazione, o meglio, di riconoscimento, cioè il poter continuare a sentirsi utili, importanti, approvati e inseriti nel gruppo.

La paura del fallimento, un rapporto non soddisfacente con il capo o i colleghi, la pressione psicologica non correttamente canalizzata, la noia e la frustrazione sono situazioni sempre da evitare.

Strategie per la risoluzione dell'iniquità

- modificare le entrate della persona
- modificare le uscite della persona
- modificare la comparazione con le entrate degli altri
- modificare la comparazione con le uscite degli altri
- modificare chi viene usato come altro per la comparazione
- razionalizzare l'iniquità
- abbandonare la situazione organizzativa

Teoria motivazionale dell'aspettativa

Valenza – valore o importanza attribuita a una particolare ricompensa

Aspettativa – credenza che lo sforzo porti alla prestazione

Strumentalità – credenza che la prestazione sia relata alla ricompensa

Teoria motivazionale dell'aspettativa



3 Cause di problemi motivazionali

-credenza che lo sforzo non porterà alla prestazione

-credenza che la prestazione non porterà alla ricompensa

-il valore che la persona attribuisce a, o la preferenza che la persona ha per una certa ricompensa

La genesi dei gruppi

Genesis dei gruppi: disposizione sociale innata della specie umana nella prospettiva di un reciproco guadagno

-presenza e azione di un sistema di interazioni e di scambi fra i componenti = *integrazione sociale*

-definizione e condivisione di un *progetto comune* attraverso cui vengono a realizzarsi gli scopi del gruppo stesso

La genesi dei gruppi

Problema della *relazione individuo-gruppo* -> integrazione fra l'identità personale e l'identità sociale di un soggetto attraverso processi di *identificazione* degli individui al gruppo

Valore strumentale del gruppo: il gruppo costituisce un sistema sociale in grado di sostenere e valorizzare le componenti affettive dei rapporti entro il gruppo (il *sentimento del "noi"*)

Processo di *differenziazione* fra le persone in termini di posizione, di status e di competenze: premessa per la complessità gestionale del gruppo (*struttura organizzativa*) e per la costituzione della leadership (*struttura gerarchica*) nella condivisione di norme e di standard di riferimento (*struttura normativa*)

Ogni gruppo definisce e precisa la propria **cultura** come elaborazione della *idiocultura* (o *microcultura*), che qualifica in modo peculiare la rete di relazioni che tessono la vita del gruppo stesso

Ragioni per stare in un gruppo

1. Sicurezza - Il soggetto non si sente solo
2. Status - Al soggetto che appartiene ad un gruppo viene riconosciuto uno status sociale.
3. Autostima - Riconoscimento di sé e delle proprie capacità
4. Affiliazione - Aspetti sociali
5. Potere
6. Raggiungimento di obiettivi – sforzi di gruppo/talento



Distinzioni fra gruppi: 1) DIMENSIONE

1. **GRANDI GRUPPI** o gruppi “estesi”
2. **PICCOLI GRUPPI** o gruppi “ristretti”

Gruppi sociali di **piccole dimensioni** si suddividono a loro volta in:

a. piccoli gruppi: pochi membri che si conoscono tutti e che si influenzano reciprocamente, ma che non sono in interazione diretta e continuativa (es. classe d'inglese, gruppo di atleti professionisti praticanti sport individuali, ...)

b. piccoli gruppi faccia a faccia: gruppo ristretto di persone in cui tutti i membri interagiscono direttamente, hanno riunioni frequenti per lungo tempo, con diversi livelli di strutturazione e ufficialità (es. reparto ospedaliero, sezione circoscrizionale di partito politico, ...)

Distinzioni fra gruppi: 1) **DIMENSIONE**

Bales (1950) definisce i piccoli gruppi in interazione diretta (**gruppi faccia a faccia**) sulla base di un **obiettivo/scopo comune**.

Un piccolo gruppo con relazione dirette mette in atto **comportamenti di scopo o strumentali** che determinano la vita comune e creano anche inevitabili tensioni che devono essere allentate mediante altri **comportamenti che consentono di esprimere le emozioni** dei propri membri.

Es. scherzare, elogiare, aiutare, accettare, ma anche rifiutare, opporre, disapprovare, non aiutare, essere antagonisti, ...

Distinzioni fra gruppi: 2) PRIMARIETÀ/SECONDARIETÀ

1. GRUPPI PRIMARI: insiemi di persone che interagiscono in modo diretto, legate da vincoli di tipo affettivo, che sentono forte senso di appartenenza e di lealtà nei confronti del gruppo (es. famiglia, gruppi di volontariato, boy-scouts, ...)

2. GRUPPI SECONDARI: insiemi di persone che hanno scopi da raggiungere, che interagiscono in modo diretto o indiretto, ruoli differenziati in funzione del raggiungimento degli obiettivi, relazioni di tipo piuttosto impersonale perché basate su fini pratici e sul contributo in termini di ruolo che ogni membro può offrire (es. gruppi di lavoro, ...)

->Difficile distinguerli in modo netto.

Distinzioni fra gruppi: 3) FORMALITÀ

1. GRUPPI FORMALI: aggregazioni **determinate** che si formano sulla base di una decisione (istituzionale, normativa, organizzativa, etc.) che ne detta i principali obiettivi nel quadro di attività specifiche (es. associazioni sportive, politiche, religiose, culturali, educative, ...)

2. GRUPPI INFORMALI: aggregazioni **spontanee** o **naturali** che si formano non per perseguire uno scopo ma sulla base dell'intensità delle relazioni fra i membri (es. gruppi di bambini di quartiere, amici, tifosi, fan, ...)

DEFINIRE IL GRUPPO

Lewin definisce il gruppo come:

Una totalità *dinamica* (es. cellula), le cui proprietà strutturali sono diverse dalle proprietà strutturali delle proprie sottoparti (es. nucleo, mitocondri, etc.).

La totalità dinamica è caratterizzata dalla stretta *interdipendenza* delle sue parti.

DEFINIRE IL GRUPPO

Per Lewin un gruppo è una *totalità dinamica*, cioè un'entità diversa (non necessariamente superiore) rispetto alla somma degli individui che la compongono.

Il criterio fondamentale per la definizione di un gruppo è l'esistenza di *interazione* o di altri tipi di *interdipendenza* fra i membri → la somiglianza non è sufficiente a definire un gruppo

Non c'è alcuna limitazione numerica

Teoria di campo

Campo (spazio di vita): totalità dei fatti che determinano il comportamento di un individuo in un dato momento.

$$C = f(P, A)$$

Il comportamento (C) è funzione (f) dell'interazione tra la persona (P) e l'ambiente psicologico (A)

"spazio finito le cui parti non sono infinitamente divisibili, ma composte di certe unità o regioni...una tale geometria consente un'adeguata rappresentazione del carattere di molti processi psicologici...consente di descrivere i rapporti strutturali interni alla persona e al suo ambiente."



Kurt Lewin

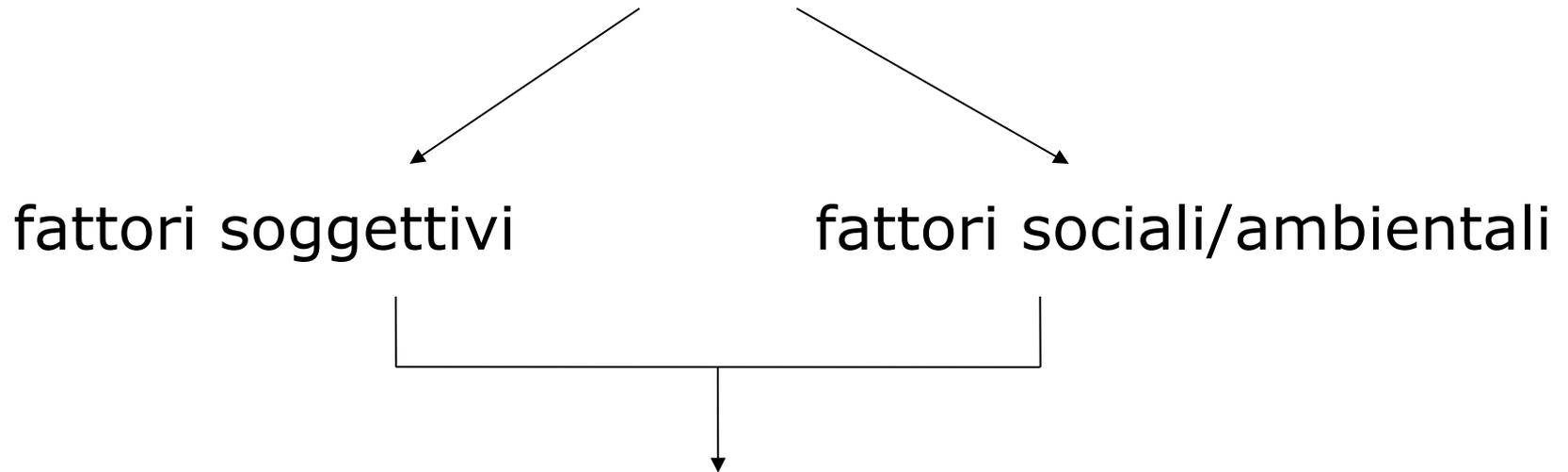
Kurt Lewin

**Psicologia della Forma
(GESTALT)**

I meriti di Lewin:

1. aver preso in considerazione l'influenza congiunta delle:
 - . determinanti situazionali
 - . determinanti comportamentali
2. aver nutrito un profondo interesse per i problemi sociali concreti in cui potesse avere parte la psicologia sociale.

Per prevedere il comportamento umano è necessario comprendere come l'interdipendenza tra:



produca l'azione concreta dell'individuo (e del gruppo) in un determinato tempo e in un determinato luogo.

La teoria di campo di Lewin

La teoria di campo mira a spiegare il comportamento in relazione alla situazione in cui il comportamento stesso si verifica.

Bisogna quindi definire il carattere della situazione in un momento dato, definendo questa come "campo psicologico" o spazio vitale.

Di questo spazio vitale fanno parte tutti gli eventi suscettibili di influire su una determinata persona (o gruppo), siano essi passati, presenti o futuri.

Il campo è definito come una totalità di fatti coesistenti nella loro interdipendenza.

Psicologia topologica di Lewin

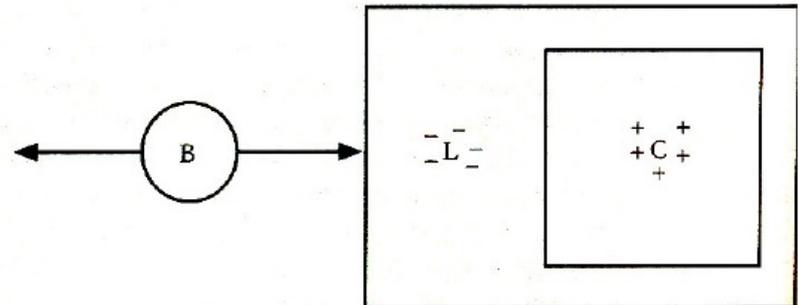
Lewin postulò l'esistenza di uno stato di equilibrio fra la persona (o gruppo) e il suo ambiente.

Quando questo equilibrio è turbato, si sviluppa una tensione (motivazione/bisogno) che porta a uno spostamento mirante a ristabilire l'equilibrio.

Nel campo agiscono forze che determinano l'avvicinamento a regioni con valenza positiva e l'allontanamento da regioni con valenza negativa.

Elementi base:

- Campo - regioni - frontiere - persona
- Valenze (positive-negative)
- Locomozione (spostamento)
- Forza complessiva (risultante dei sistemi di forze che agiscono in direzioni diverse)



L'ENTITATIVITÀ

Deriva dall'aspetto di "totalità" indicato da Lewin.

È il grado in cui un aggregato sociale è percepito dagli osservatori come avente la natura di un'entità, dotata di un'esistenza reale.

Emerge dai principi gestaltici di somiglianza, prossimità, destino comune e organizzazione.

Se presenti, gli elementi che compongono l'entità diventano interdipendenti.

NOTA: percezione ma con anche ricadute comportamentali (es. favoritismo ingroup)

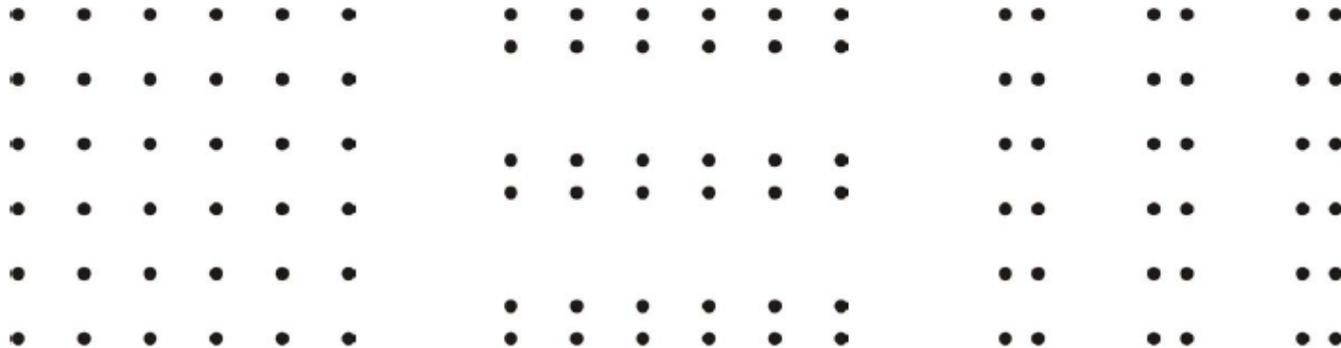
I principi di organizzazione formale

- ❖ *vicinanza*
- ❖ *somiglianza*
- ❖ *destino comune*
- ❖ *buona continuazione (o continuità di direzione)*
- ❖ *chiusura*
- ❖ *pregnanza (o buona forma)*
- ❖ *esperienza passata*

I principi di organizzazione formale

vicinanza

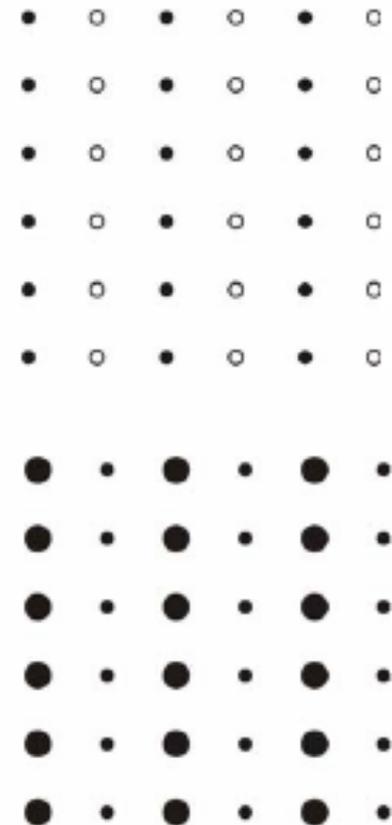
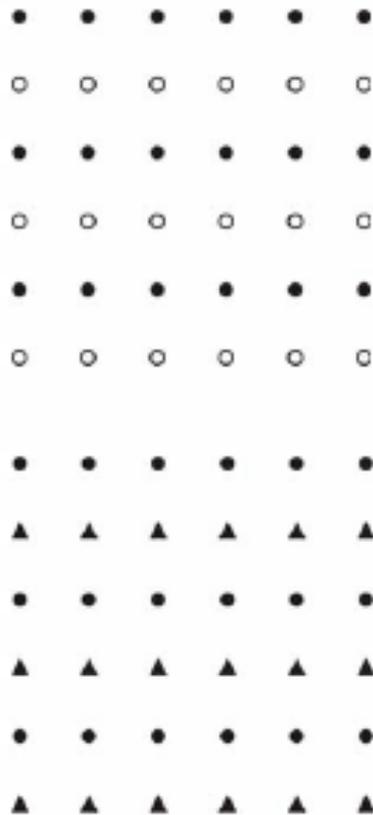
A parità di condizioni, tendono ad essere vissuti come costituenti un'unità percettiva elementi **vicini** piuttosto che lontani.



I principi di organizzazione formale

somiglianza

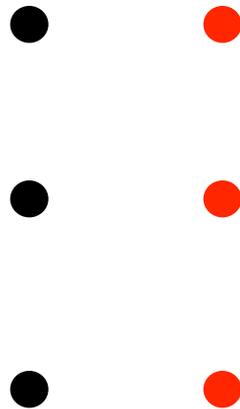
A parità di condizioni, tendono a unificarsi tra di loro elementi che possiedono un qualche tipo di **somiglianza**.



I principi di organizzazione formale

destino comune

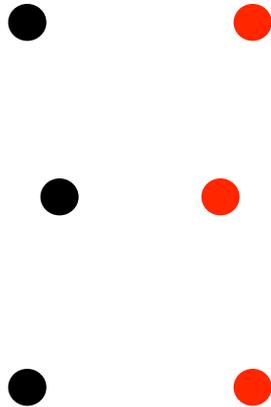
Parti del campo visivo che si **muovono insieme**, o **in modo simile**, o che comunque **si muovono a differenza di altre parti** del campo, tendono a costituirsi come unità segregate.



I principi di organizzazione formale

destino comune

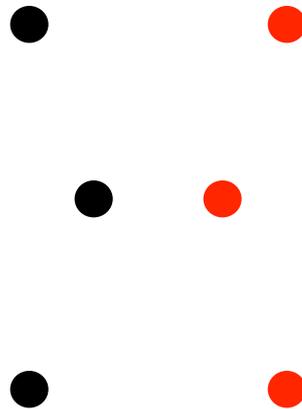
Parti del campo visivo che si **muovono insieme**, o **in modo simile**, o che comunque **si muovono a differenza di altre parti** del campo, tendono a costituirsi come unità segregate.



I principi di organizzazione formale

destino comune

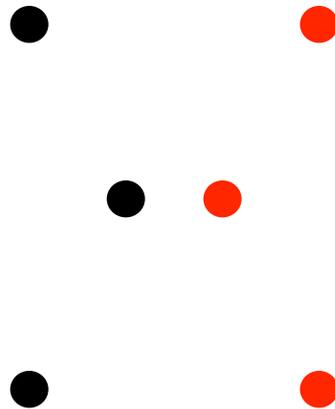
Parti del campo visivo che si **muovono insieme**, o **in modo simile**, o che comunque **si muovono a differenza di altre parti** del campo, tendono a costituirsi come unità segregate.



I principi di organizzazione formale

destino comune

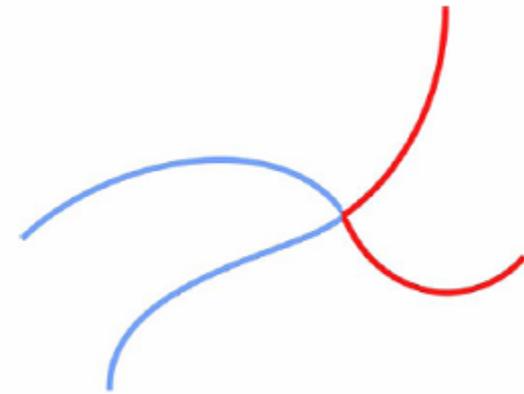
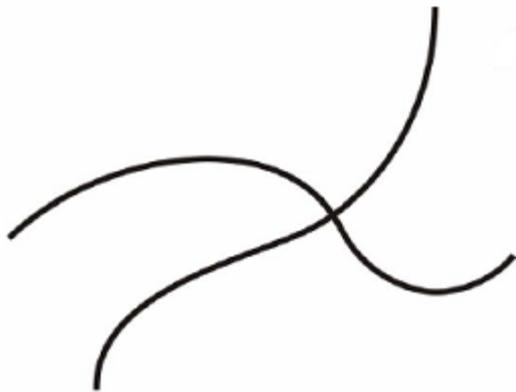
Parti del campo visivo che si **muovono insieme**, o **in modo simile**, o che comunque **si muovono a differenza di altre parti** del campo, tendono a costituirsi come unità segregate.



I principi di organizzazione formale

buona continuazione

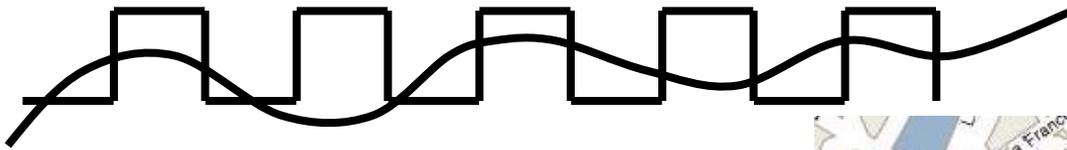
Punti che, quando connessi, risultano in una linea retta o in una linea che curva gradualmente, formano un'unità percettiva.



I principi di organizzazione formale

buona continuazione

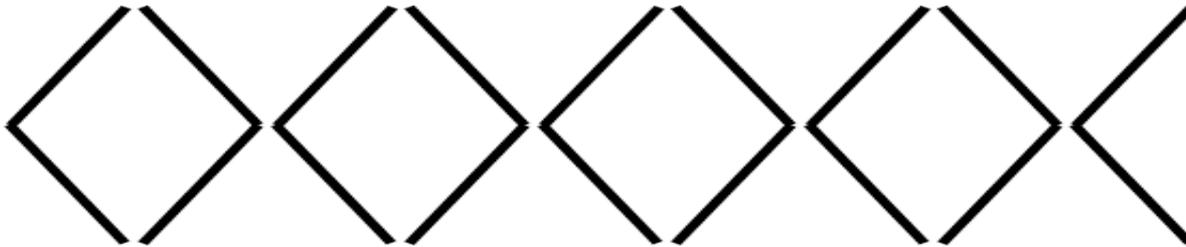
Elementi che presentano una direzione comune tendono ad essere percepiti come appartenenti allo stesso oggetto.



I principi di organizzazione formale

chiusura

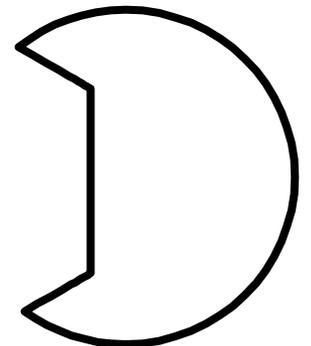
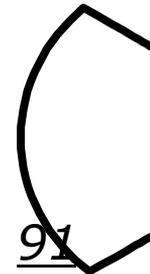
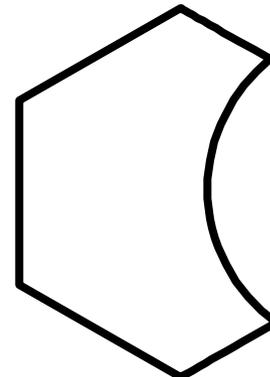
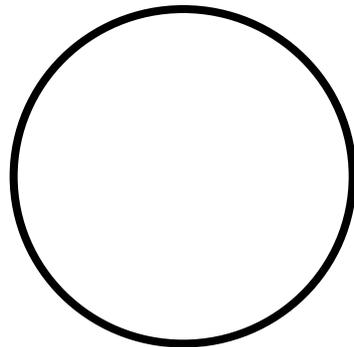
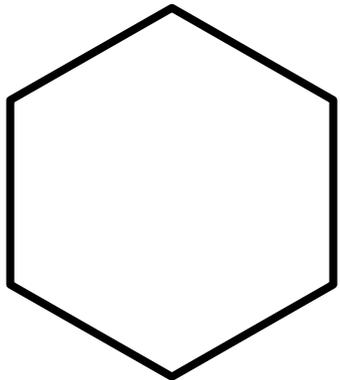
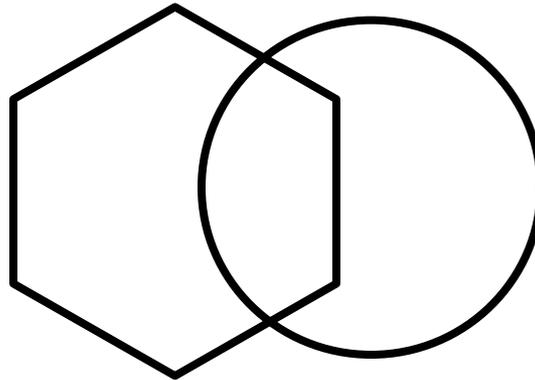
A parità di altre condizioni, viene vissuta come un'unità percettiva una zona **chiusa** piuttosto che aperta.



I principi di organizzazione formale

pregnanza

Il campo percettivo si segmenta in modo che ne risultino unità e oggetti percettivi per quanto possibile equilibrati, armonici, costruiti secondo un medesimo principio in tutte le loro parti, che in tal modo "si appartengono" reciprocamente.



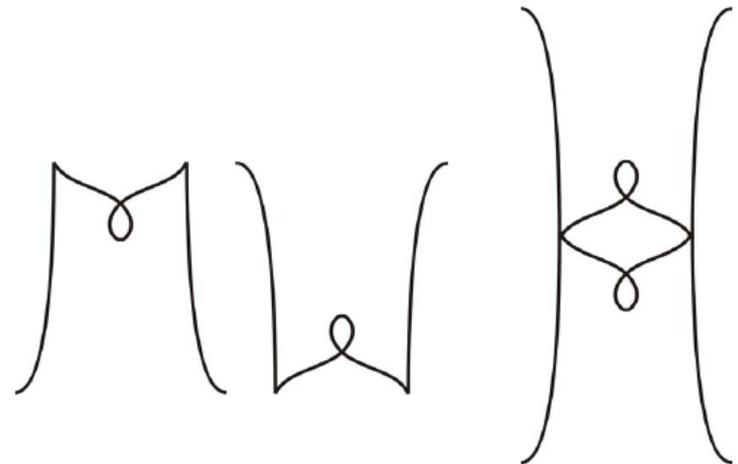
I principi di organizzazione formale

esperienza passata

Wertheimer ha aggiunto anche un fattore empirico: la segmentazione del campo avverrebbe, a parità delle altre condizioni, anche in funzione delle nostre esperienze passate, in modo che sarebbe favorita la costituzione di oggetti con i quali abbiamo più familiarità, che abbiamo già visto, piuttosto che di forme sconosciute o poco familiari.

In un'accezione più moderata, i gestaltisti consideravano che l'esperienza passata non influisse sui processi di base ma che influisse sull'orientare tali processi in particolari direzioni rispetto ad altre.

Esperienza passata contro chiusura e buona continuazione

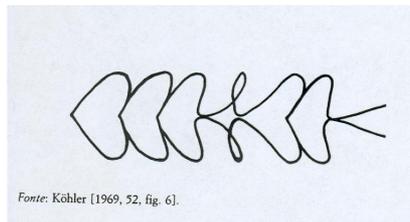
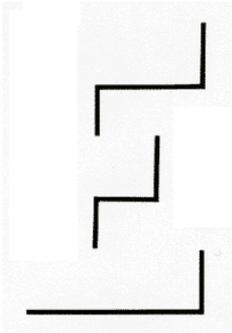


I principi di organizzazione formale

esperienza passata

Wertheimer ha aggiunto anche un fattore empirico: la segmentazione del campo avverrebbe, a parità delle altre condizioni, anche in funzione delle nostre esperienze passate, in modo che sarebbe favorita la costituzione di oggetti con i quali abbiamo più familiarità, che abbiamo già visto, piuttosto che di forme sconosciute o poco familiari.

In un'accezione più moderata, i gestaltisti consideravano che l'esperienza passata non influisse sui processi di base ma che influisse sull'orientare tali processi in particolari direzioni rispetto ad altre.



DEFINIRE IL GRUPPO

Lewin distingue 2 tipi di **interdipendenza nel gruppo**:

1. Interdipendenza del destino: insieme delle *circostanze ambientali* che fanno sì che un aggregato di persone divenga un gruppo (es. suddivisione 'casuale' in 2 sottogruppi, che finiscono per sperimentare forte coesione);

2. Interdipendenza del compito: lo *scopo o compito* di un gruppo determina il legame fra i membri in modo tale che i risultati delle azioni di ciascuno abbiano conseguenze sugli altri.

A sua volta distinta in:

a. interdipendenza del compito POS (o collaborazione): quando il risultato POS di ognuno determina il successo del gruppo (es. squadre sportive);

b. interdipendenza del compito NEG (o competizione): quando il successo di un membro determina l'insuccesso di uno o più altri membri (es. gruppi di lavoro in cui gli incentivi siano *ad personam*).

DEFINIRE IL GRUPPO

Sherif (1967) studia il gruppo secondo un'ottica "architetturale":

Il gruppo è una struttura i cui membri sono legati da rapporti di *status* e *ruoli* (che costituiscono il sistema dell'organizzazione o struttura del gruppo) e in cui si delineano *norme* e *valori* comuni.

DEFINIRE IL GRUPPO

La condizione essenziale per la formazione di un gruppo è *l'interazione* nel corso del tempo di persone accomunate da motivazioni, interessi, obiettivi, problemi comuni (“persone che sono nella stessa barca”), ma con ruoli differenti nel gruppo, coordinati fra loro.

Le proprietà minime e essenziali di un gruppo sono:

- 1. struttura e organizzazione dei ruoli** dei membri, differenziata per *funzioni* e per *potere (status)*;
- 2. norme e valori** che regolano il comportamento dei membri, almeno nei settori di attività in cui il gruppo è impegnato.

DEFINIRE IL GRUPPO

I gruppi (piccoli e grandi) non sono “sistemi chiusi”, ma si situano in un **contesto** con cui sono in relazione e scambio continuo.

Ciò che avviene nelle **relazioni intragruppo** (dentro al gruppo) deve essere analizzato alla luce delle **relazioni intergruppi** (fuori dal gruppo).

Ad esempio, nel caso di **conflitto** fra gruppi cambia la struttura del potere all'interno di ciascun gruppo, provocando spesso mutamenti nella leadership.

DEFINIRE IL GRUPPO

Tajfel (1981) definisce il gruppo nel quadro della sua teoria dell'identità sociale e delle relazioni intergruppi:

Ciò che costituisce un gruppo è il fatto di *sentirsi parte di esso*.

Il gruppo si basa sul senso di *appartenenza*: questa è la sola definizione possibile di gruppo.

DEFINIRE IL GRUPPO

Il senso di **appartenenza** ad un gruppo include 3 **componenti**:

1. socio-cognitiva: legata al fatto di sapere di appartenere ad un gruppo, accompagnato dalle ricadute sociali dell'appartenenza (es. consenso o dissenso);

2. valutativa: l'appartenenza è valutata in modo POS o NEG (dai membri – *ingroup* – ma anche da coloro che sono esterni ad esso – *outgroup*);

3. emozionale: gli aspetti cognitivi e valutativi dell'appartenenza ad un gruppo sono accompagnati da emozioni e sentimenti.

Es. essere parte di un team sportivo (gruppo piccolo e formale), essere parte di una tifoseria (gruppo grande e informale), ...

DEFINIRE IL GRUPPO

Tajfel (1972) studia il processo di *categorizzazione sociale*:

Un processo cognitivo in base al quale le persone dividono il mondo sociale in categorie cui si appartiene o non si appartiene: è un processo che *accentua le somiglianze e le differenze* (dentro e fuori le categorie) e crea delle differenziazioni sul piano *valutativo e comportamentale*.

CATEGORIZZAZIONE SOCIALE

La **categorizzazione sociale** gioca un ruolo chiave nel processo di **definizione di un gruppo** e sta alla base di molti processi sociali, come quelli *discriminatori* fra gruppi sociali (sulla base di genere, età, disabilità, origine etnica, religiosa, linguistica, etc.).

Sta alla base di molti degli episodi peggiori del mondo sportivo, religioso, politico, ...

Es. scontri fra tifoseria, scontri fra tifosi e forze dell'ordine, scontri con enclavi di diversa fede, guerre sante, epurazioni etniche, scontri di piazza, etc.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

Le organizzazioni sono aggregati di individui, definite e strutturate per il raggiungimento/produzione di determinati prodotti/beni, la gestione di servizi pubblici, l'elezione di un leader politico, etc.

Mission: ciò che un'organizzazione fa o intende fare.

Gli obiettivi operativi sono definiti in termini specifici e costituiscono le linee strategiche che permettono di organizzare la mission.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

All'interno delle organizzazioni si possono costituire delle entità sociali di dimensioni ridotte, sia in forma naturale sia in forza di volontà o di regole istituzionali.

I gruppi che si costituiscono **naturalmente** sono delle entità sociali che nascono essenzialmente per perseguire obiettivi limitati e che presentano una struttura di relazioni interpersonali non ben definita.

I componenti dei gruppi naturali si aggregano per lo più sulla base di relazioni interpersonali caratterizzate emotivamente.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

I gruppi **istituzionali** sono quelli che sorgono per rispondere alle esigenze e agli scopi delle organizzazioni più ampie.

Tali gruppi possono configurarsi come uffici, sezioni o divisioni, previsti dalla struttura organizzativa.

Gruppi del tutto particolari sono i **team**.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

I **team** sono vere e proprie squadre in cui i ruoli sono rigidamente definiti e le competenze vengono coordinate secondo modalità fortemente cooperative.

Si costituiscono per raggiungere obiettivi specifici, il cui raggiungimento segna la durata della vita del team.

Dyer (1984) ha individuato una serie di caratteristiche indicate frequentemente per definire un team.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

Caratteristiche del team:

- insieme di due o più individui
- molteplicità di fonti di informazione
- interdipendenza e coordinamento fra partecipanti al lavoro
- gestione delle modalità di adattamento delle risorse interne al gruppo e degli obiettivi comuni
- definizione di ruoli e differenti responsabilità e conoscenze specifiche

L'aspetto critico in base al quale si distinguono i gruppi dalle squadre di lavoro (team) è il grado di differenziazione e interdipendenza dei vari membri

Gruppi & Team

Gruppi – due o più persone con interessi, obiettivi comuni e interazione continua

Team – un gruppo di persone con capacità complementari che hanno una missione comune, obiettivi di prestazione e si considerano mutuamente responsabili

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

I team sono composti da membri altamente differenziati e interdipendenti.

Differenti tipi di team:

- ***Team per il problem-solving***: creati proprio per focalizzare l'attività sulla risoluzione di un particolare problema.
- ***Team creativi***: creati con lo scopo di far emergere e sviluppare possibilità e soluzioni innovative.

ORGANIZZAZIONI, GRUPPI E TEAM

Differenti tipi di team:

- ***Team tattici:*** unità operative create esclusivamente con l'obiettivo di realizzare un piano o un programma ben definito
- ***Team ad hoc:*** unità di lavoro costituite per un tempo limitato alla risoluzione di un particolare problema
- ***Team virtuali:*** gruppi di lavoro orientati al compito, i cui partecipanti non necessariamente sono fisicamente presenti nel luogo dove stanno lavorando